Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт бизнеса и делового администрирования

Факультет международного бизнеса и делового администрирования

УТВЕРЖДЕНА

решением Ученого совета ИБДА

Протокол от «08» сентября 2016 г.

№ 4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.28 Этика и психология бизнеса

38.03.02 Менеджмент

Международный менеджмент

Бакалавр

Очная форма обучения

Год набора – 2017

Москва, 2016

Автор(ы)–составитель(и):

Д.филос.н., профессор, заведующая кафедрой гуманитарных наук, деловой этики и социальной ответственности ИБДА Колесникова И.В.

Заведующая кафедрой гуманитарных наук, деловой этики и социальной ответственности ИБДА, д.филос.н., профессор Колесникова И.В.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы……..… 5

3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины (модуля)……. 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…… 8

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)……. 13

6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля), ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)…… 17

7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости. 17

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

1.1. Дисциплина **Б1.Б.28 «Этика и психология бизнеса»** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.3	Понимание ментальных различий представителей различных конфессий
ОПК ОС-9	способность анализировать деятельность субъектов и объектов управленческой деятельности в моральном контексте (в категориях этики), давать нравственную оценку собственным поступкам	ОПК ОС-9.2	Использование основных этических категорий при анализе практики и формировании управленческих решений
ПК ОС-22	способность фиксировать и понимать ментальные различия зарубежных партнеров и использовать их в деловых коммуникациях и командном взаимодействии	ПК ОС-22.1	Способность идентифицировать ментальные типы людей

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-5.3	Знание - концепции прав человека и основных документов, регулирующих права человека; - категорий и понятий: толерантность, гуманизм, дискриминация, благотворительность, волонтерство и др.
		Умение - обосновать и аргументировать собственную позицию по вопросам толерантности и дискриминации; - иллюстрировать суждения по вопросам различных видов дискриминации примерами из международной практики противодействия дискриминации.
		Навыки - различения потенциально уязвимых по отношению к дискриминации групп, требующих проявления

		толерантности.
	ОПК ОС-9.2	Знание - понятия «субъект» и «объект» управленческой деятельности; - основные этические категории (совесть, долг, счастье, смысл жизни, проблема выбора, свобода, ответственность, а также условия, обеспечивающие возможность осуществления нравственного выбора); - понятие «менталитет»; - социокультурные факторы формирования ответственности.
Строить конструктивные взаимодействия во внутренней и внешней среде организации.	**ПК ОС-22.1**	Знание - различных типов менталитета людей; - технологии определения типа менталитета; - ментальных различий в профессиональной сфере деятельности работников; - ценностных ориентаций представителей разных культур; - национальных особенностей межличностных коммуникаций.
		Умение - определять тип менталитета конкретного человека; - определить, каким образом менталитет человека влияет на его профессиональную деятельность; - использовать национальные особенности межличностных коммуникаций в деловом общении с представителями разных культур.
		Навыки эффективного управления межнациональными партнерскими связями.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы.

Объем дисциплины

Учебным планом для дисциплины **Б1.Б.28 «Этика и психология бизнеса»** установлено:

- трудоемкость дисциплины– 3 з.е.,
- контактная работа с преподавателем – 40 часов, в том числе 20 часов – лекции, 20 часов – практические занятия;
- самостоятельная работа – 32 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

- Дисциплина Б1.Б.28 Этика и психология бизнеса, предназначена для студентов второго курса, изучается в 4 семестре.
- Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

  Введение в деловую культуру (1 семестр)
  Религиоведение (1 семестр, выбор)
  Организационное поведение (3 семестр)

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины.

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточ-ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Этика бизнеса как отрасль социального знания	4	2	-		-	2	
Тема 2	Предмет этики бизнеса и ее специфика	4	2	-		-	2	
Тема 3	Основные типы менталитета	28	16	-	4	-	8	
Тема 4	Этические проблемы макросреды и микросреды современного российского бизнеса	36	-	-	16	-	20	П ГП
Промежуточная аттестация		36						**Экзамен**
	Всего:	**108**	**20**		**20**		**32**	**36**

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости: презентация (П) и обсуждение групповых проектов (ГП)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Этика бизнеса как отрасль социального знания

Этика бизнеса как отрасль социального знания: от философии к экономике. Философские корни этики бизнеса: деонтология, аксиология, этический утилитаризм.

Развитие рыночных отношений и субъективизация «массового человека»: возможность выбора и свобода воли; от свободы воли к свободе рук. Закономерности становления человека в качестве субъекта культуры; необходимые условия и ограничения.

Специфика предпринимательской (управленческой) деятельности и ее главный этический конфликт: человек как средство достижения целей. Менеджмент как первая форма его разрешения и латентная фаза Этики бизнеса.

Глобализация экономики: пестрота нравов и разнообразие «правил игры». Формирование социального заказа на становление Этики бизнеса в качестве самостоятельной науки.

Тема 2. Предмет этики бизнеса и ее специфика

Экономические механизмы регуляции поведения, «невидимая рука рынка». Условия эффективности рыночной экономики (право владеть частной собственностью и управлять ею, свобода выбора при приобретении товаров и услуг, доступность точной информации о товарах и услугах) и их тождественность этическим императивам.

Универсальная и профессиональная этика: взаимодействие и противоречия. Этапы разделения труда и кодификация профессиональной деятельности. Возможности и границы использования корпоративных этических кодексов в организации.

Этика бизнеса как наука о соответствии моральных норм и ценностей человека и целей и деятельности организации, инструмент анализа и решения проблем, которые встают перед нравственным человеком, занимающимся бизнесом.

Человек в организационном контексте. «Созерцатели» и «деятели»: принцип доверия

человеческому разуму и вера в собственные силы. Основные модераторы личных ценностей: вера/неверие в собственные силы; способность/неспособность к выбору, самостоятельным действиям; готовность/неготовность брать на себя ответственность.

Эволюция представлений личности о критериях правильности поступков. Основные уровни нравственного развития: доконвенциальный, конвенциальный, постконвенциальный.

Роль личности руководителя в формировании корпоративной культуры и ее кодификации.

Универсальные закономерности и культурно-национальные особенности регуляции поведения. Этика бизнеса как наука о строительстве отношений в микро и макросреде бизнеса. Структура Этики бизнеса и ее связь с другими науками.

Религия как кристаллизация нравственного опыта народа. Ментальная обусловленность меры индивидуальной свободы и ответственности. Менталитет и культура. Проблемы культурной идентификации.

Тема 3. Основные типы менталитета

Понятие менталитета. Менталитет и язык. Конфессиональный выбор как форма национально-культурной самоидентификации. Основные типы менталитета: истоки и ареалы распространения в современном мире.

Менталитет традиционного типа. Ориентация на воспроизводство наличного опыта и социально-политическая структура общества.

Мир как тайна: апелляция к авторитетам. Знание как рецептура: отсутствие доверия к себе. Человек как равноправная часть мира и сословно-кастовая структура общества. Диктат государства и «роевой» человек.

Мера традиционности как водораздел между Востоком и Западом. Основные тренды взаимодействия.

Менталитет католического типа. Античная и традиционная составляющие: роль христианской Церкви. Недоверие к душевному устройству человека; недоверие к обществу и государству. Боязнь греха и институт исповеди. Готовность к новому и открытие истории как процесса. Парадоксы взаимоотношений человека и общества: полиактивность и контекстуальность. Католическая мера ответственности и возможность индивидуального спасения

Менталитет протестантского типа. Специфика протестантского теизма и самооценка протестанта. Протестантская свобода воли и личная ответственность. Жизненные планы и достижение успеха. Формирование личности и Self-made man.

Главные открытия протестантизма. Позитивизм. Индивидуализм. Теория «малых дел» и потребность в полной трудовой выкладке.

Понятие компромисса как баланса интересов. Святость налогов и протестантская благотворительность. Протестантское ханжество: «победителей не судят». Протестантская этика и дух капитализма.

Американские и европейские протестанты: общее и различное. Отношение к природе и обществу: мир без тайн. Человек – творец: вовлеченность , активность, эффективность. Отсутствие интереса к настоящему и акцент на преобразование мира: труд и «время – деньги». Глобализация индивидуальной ответственности и эффект синергии.

Главные открытия американцев: менеджмент, маркетинг, кредит, страхование. Возможности и границы применения американских открытий в Европе.

Менталитет маргинального типа. Условия появления черт маргинальности в менталитете различных народов и формы их проявления. Упрощенность представлений о мире, схематичность общества и человека. Стремление изменить мир: от труда к перераспределению ресурсов. Грандиозные планы и пренебрежение фактами. Насилие как способ сосуществования с реальной жизнью.

Специфика управления в маргинальном обществе: тенденции к тоталитаризму, консерватизму, паразитизму, быстродействию. Свобода как произвол. Круговая порука и деградация индивидуальной ответственности.

Особенности формирования российского менталитета в дохристианский период. Основные тенденции и их причины. Открытый характер культуры и миролюбие. Характер расселения и специфика строительства отношений со «своими» и «чужими». Наличие земельного резерва и экстенсивный тип развития. Дистанция между центральной властью и народом: феномен холопства. Специфика климата и стереотипы делового поведения. Аристократичный характер культуры и культура безделья.

Менталитет православного типа. Античные параллели русского православия. Теизм и пантеизм русского православного менталитета. Боязнь природы и недоверие к человеку. Общество как спасение на трудные времена. Индивидуализм и коллективизм православного сознания. Специфика социальных связей: ставка на «слабого», ликвидация оппонентов, утепление формальных отношений. Партнерство или товарищество? Команда или семья? «Русская лень» или разумное потребление?

Менталитет старообрядческого типа. Исторические условия и идейные предпосылки возникновения. Борьба за «старые обряды» и новаторство.

Локализация в пространстве и переход к интенсивному типу развития. Преодоление враждебности к природе. Доверие к обществу и человеку: старообрядческая община и «рукопожатный» бизнес. Интерес к прошлому. Благотворительность. Хозяйственная эффективность (в начале XX века: 1,5% старообрядцев – 2/3 миллионеров России!).

Старообрядчество и «столбовое» православие. Старообрядчество и европейский протестантизм: общее и различное.

Тема 4. Этические проблемы макросреды, микросреды современного российского бизнеса

Государство и бизнес: субъекты и объекты управления, права и обязанности. Коррупция и монополия. Законы или «понятия»? Проблемы консолидации делового сообщества.

Товары и услуги: взаимоотношения производителей и потребителей. Этические аспекты рекламной деятельности.

Бизнес и окружающая среда: штрафы или инвестиции?

Бизнес и общество: кто кому должен? Проблемы формирования гражданского общества в России. Роль малого и среднего бизнеса.

Проблема соотношения имиджа и репутации.

Этические аспекты информационных процессов в организации.

Гендерные отношения в бизнесе.

Этические проблемы столкновения амбиций в организации.

Бизнес и дружба. «Свои» и «чужие» в бизнесе. Взаимоотношения поколений в бизнесе. «Ветераны» и «новички» в организации.

Этические аспекты управления изменениями в организации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.28 «Этика и психология бизнеса» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Этика бизнеса как отрасль социального знания	Не применяются
Тема 2. Предмет этики бизнеса и ее специфика	Не применяются
Тема 3. Основные типы менталитета	Не применяются

Тема 4. Этические проблемы макросреды, микросреды современного российского бизнеса	Выполнение и презентация групповых проектов

4.1.2. Экзамен проводится в письменной форме.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 4

Примерные темы групповых проектов:

1. Гендерные отношения в бизнесе
2. «Пестрота нравов» и разнообразие «правил игры»
3. Бизнес и дружба
4. Проблемы адаптации «новичков» в организации
5. Этические аспекты рекламы
6. Имидж и репутация
7. Проблемы формирования лояльности сотрудников к организации
8. Взятка: кто виноват?
9. «Свои» и «чужие» в бизнесе
10. Этические проблемы увольнения сотрудников-«ветеранов»
11. Управление изменениями в организации: этические аспекты
12. Управление в условиях кризиса: этические аспекты
13. Этические аспекты информационных процессов в организации

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.3	Понимание ментальных различий представителей различных конфессий
ОПК ОС-9	способность анализировать деятельность субъектов и объектов управленческой деятельности в моральном контексте (в категориях этики), давать нравственную оценку собственным поступкам	ОПК ОС-9.2	Использование основных этических категорий при анализе практики и формировании управленческих решений
ПК ОС-22	способность фиксировать и понимать ментальные различия зарубежных партнеров и использовать их в деловых коммуникациях и командном взаимодействии	ПК ОС-22.1	Способность идентифицировать ментальные типы людей

4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-5.3	Способность использовать аргументы при выстраивании отношений с представителями разных конфессий	Предложена исчерпывающая аргументация для представителей различных конфессий.
ОПК ОС-9.2	- Способность выделять интересы различных людей, групп в организации и оценивать их в категориях субъектности – объектности, справедливости, эквивалентности и т.п. - Способность формулировать рекомендации для принятия управленческих решений с учетом их этических аспектов.	- Может структурировать организационное окружение с точки зрения вариативности конкретных интересов, не используя при этом этические категории (на уровне здравого смысла). - Способен анализировать интересы различных субъектов в организации с использованием этических категорий (некоторых или широкого набора этических категорий) - Способен находить баланс между нравственностью и целесообразностью в профессиональной деятельности.
ПК ОС-22.1	- Способность идентифицировать различные типы менталитета - Способность идентифицировать тип менталитета конкретного человека - Способность определить ментальные различия в профессиональной сфере деятельности работников	- полнота представления спектра типов менталитета - выбор адекватных профессиональных инструментов для определения типа менталитета конкретного человека в предложенной ситуации - грамотное использование инструментов определения ментальных различий в профессиональной сфере работников в конкретной ситуации

4.3.3 Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Этика бизнеса как научная дисциплина. Основные проблемные блоки этики бизнеса.
2. Главное этическое противоречие бизнеса и способы его разрешения..
3. Этапы формирования социального заказа на становление Этики бизнеса в качестве самостоятельной науки.
4. Понятие менталитета. Природная и культурные составляющие. Основные типы менталитета, проблемы изучения
5. У истоков современного европейского менталитета: как жить в меняющемся мире?

6. Менталитет традиционного типа.
7. Менталитет католического типа.
8. Менталитет протестантского типа.
9. Главные «открытия» протестантизма.
10. Особенности американской ментальности.
11. Американцы и русские: общее и различное.
12. Противоречия американского менталитета.
13. У истоков формирования российского менталитета: дохристианский период.
14. Главные факторы, обусловливающие особенности российского менталитета.
15. Менталитет маргинального типа.
16. Менталитет православного типа.
17. Менталитет старообрядческого типа.
18. Европейский протестантизм и русское старообрядчество: общее и различное.
19. Специфика взаимоотношений со «своими» и «чужими» в рамках российского православного менталитета. Причины и проявления этой специфики.
20. Черты каких типов менталитета можно обнаружить в современном российском менталитете? Докажите.
21. Общее и различное в менталитете католического, православного, протестантского типа.
22. Черты традиционности в менталитете других типов.
23. Особенности менталитета средневековой Европы.
24. Человек в организационном окружении: проблемы микроэтики.
25. Какие составляющие менталитета позволяют человеку реализовывать себя в качестве «деятеля»?

Пример типового задания:

1. Теоретический вопрос из списка вопросов к экзамену.
2. Творческое (практическое) задание, например: «Как продать экзотический продукт носителям различных менталитетов?»
3. Защита проекта по теме 4.

Шкала оценивания

Баллы по 100-балльной системе	**Пятибалльная система оценки**
85-100 баллов	Отлично
70-84 баллов	Хорошо
55-69 баллов	Удовлетворительно
Менее 55 баллов	Неудовлетворительно

4.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка по дисциплине «Этика и психология бизнеса» выставляется по результатам следующих работ:

защита проекта – 60 баллов

экзамен- 30 баллов

практическое задание – 10 баллов

На экзамене студенту предлагается вопрос и практическое задание.

При **ответе на вопрос** оценка формируется по следующей схеме:

25-30 баллов: студентом предложена исчерпывающая аргументация для представителей различных конфессий. Имеет полное представление о типах менталитета. Может выбрать адекватные профессиональные инструменты для определения типа менталитета конкретного человека в предложенной ситуации. Грамотно использует инструменты определения ментальных различий в профессиональной сфере работников в конкретной ситуации. Может структурировать организационное окружение с точки зрения вариативности конкретных интересов, не используя при этом этические категории (на уровне здравого смысла). Способен анализировать интересы различных субъектов в организации с использованием этических категорий (некоторых или широкого набора этических категорий). Способен находить баланс между нравственностью и целесообразностью в профессиональной деятельности.

20-24 балла: студентом предложена не совсем исчерпывающая аргументация для представителей различных конфессий. Имеет представление о типах менталитета. Может выбрать адекватные профессиональные инструменты для определения типа менталитета конкретного человека в предложенной ситуации. Использует инструменты определения ментальных различий в профессиональной сфере работников в конкретной ситуации. Способен анализировать интересы различных субъектов в организации с использованием этических категорий. Способен находить баланс между нравственностью и целесообразностью в профессиональной деятельности.

15-19 баллов: студентом частично предложена аргументация для представителей различных конфессий. Имеет представление о типах менталитета. Не может выбрать адекватные профессиональные инструменты для определения типа менталитета конкретного человека в предложенной ситуации. Затрудняется использовать инструменты определения ментальных различий в профессиональной сфере работников в конкретной ситуации. Затрудняется анализировать интересы различных субъектов в организации с использованием этических категорий.

Менее 15 баллов: студент не освоил программу курса. Отсутствует профессиональная эрудиция.

За **практическое задание:**

8-9 баллов: рассмотрены все типы менталитета (в данном случае - 7) и применительно к каждому подобрана аргументация. Аргументация превосходит ожидания преподавателя.

7-8 баллов: рассмотрены все типы менталитета, но аргументация не достаточно убедительна, хотя и соответствует ожиданиям преподавателя.

5-6 баллов: рассмотрены не все типы менталитета. Аргументация слабая, но в целом соответствует ожиданиям преподавателя.

Менее 5 баллов: названы типы менталитета. Аргументация слабая, ниже уровня ожидания преподавателя.

За выполнение и презентацию проекта:

48 – 60 баллов: описана процедура выбора темы, обоснована актуальность; в аналитической части представлены различные подходы к анализу выбранной темы; обоснована авторская точка зрения, представлены рекомендации; отбор информации для презентации оптимален. При ответах на вопросы демонстрирует понимание проблемы. Отчет выполнен в соответствии с требованиями. Проанализированы и учтены результаты дискуссии.

36-47 баллов: обоснован выбор темы; в аналитической части учтены не все возможные подходы. Тем не менее, присутствуют самостоятельные выводы и рекомендации, однако, выводы аргументированы недостаточно. Презентация нормальная. Не все пункты отчета соответствуют предъявляемым требованиям. Результаты дискуссии проработаны на достаточном уровне. В целом, проект соответствует ожиданиям преподавателя.

24-35 баллов: не обоснована актуальность темы; аналитическая часть носит описательный характер. Выводы и рекомендации поверхностны. Презентация соответствует требованиям. В отчете представлены не все разделы. Результаты дискуссии не проработаны. Проект соответствует нижнему порогу преподавательского ожидания.

Менее 24 баллов: выбор темы не обоснован и не аргументирован. Практически нет анализа. Выводы поверхностны, рекомендации носят описательный характер. Презентация соответствует требованиям. Отчет выполнен формально, не учтены результаты дискуссий. Проект соответствует ниже уровня ожиданий преподавателя.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания к работе над проектом по курсу «Этика и **психология бизнеса»**

Работа над проектом по курсу «Этика и психология бизнеса» нацелена на формирование профессиональной компетенции ОПК ОС-9 «Способность анализировать деятельность субъектов и объектов управленческой деятельности в моральном контексте (в категориях этики), давать нравственную оценку собственным поступкам».

Сформированность данной компетенции у будущего руководителя – одно из существенных условий, которые позволяют ему обеспечивать устойчивое развитие организации.

Достижение целей организации без учета этических аспектов ее деятельности способно в лучшем случае привести лишь к кратковременному успеху. Долгосрочные планы и отношения со стейкхолдерами (заинтересованными сторонами – сотрудниками, клиентами, акционерами, потребителями, поставщиками, инвесторами и т.д.) возможны лишь при условии максимально полного учета их интересов, в том числе, в их нравственно-этическом измерении («всегда относиться к другому как к цели и никогда – как к средству», «не делай другому того, чего не хотел бы по отношению к себе»). Это означает, что в условиях разделения труда, а также включенности деятельности организации в более широкий контекст экономических и социальных отношений, участники процессов должны воспринимать друг друга не только прагматически, в качестве экономических агентов, но и в качестве самостоятельных субъектов, обладающих свободой воли и выбора, а также личным достоинством, которые, в свою очередь, нуждаются в признании и уважении.

Проблема заключается в том, что такое признание требует от участника организационных отношений определенных личностных усилий. Он знает свою цель, оценивает ресурсы, рассматривает других участников в качестве таких ресурсов, одним из средств достижения цели. Однако результаты его деятельности зависят от того, насколько другие участники организационных процессов будут ощущать себя НЕ СРЕДСТВОМ достижения цели, НЕ ОБЪЕКТАМИ управления, а, напротив, сознательными участниками ее достижения, то есть СУБЪЕКТАМИ организационных процессов. Эффективность его деятельности напрямую зависит от такого – морального – самочувствия людей, кем они воспринимают себя: простыми исполнителями, безличными винтиками в организационной машине, объектами приложения властных полномочий руководства или ответственными за свой участок работы сотрудниками (со-трудниками!), вносящими свой собственный вклад в достижение общего результата. От того, в какой мере руководству удается создать условия, при которых люди чувствуют себя не только объектами управления, но и субъектами организационной деятельности, зависит и эффективность этой деятельности, и качество человеческого капитала, и возможность устойчивого развития организации, то есть возможность ее долгосрочного развития, ее привлекательность в качестве партнера и в качестве объекта инвестирования и т п .

Цель проекта заключается:

- в выявлении факторов, условий, обеспечивающих достижение баланса между нравственностью и целесообразностью в различных аспектах деятельности организации;

- в выявлении и формулировании факторов и условий, позволяющих работникам организации реализовывать себя и развиваться в качестве субъектов деятельности, условий, обеспечивающих развитие способности личности действовать самостоятельно, «от собственного имени», работать «не за страх, а за совесть» и готовности брать на себя ответственность за свои действия.

Проект является групповым. Лидеры проектов определяются на первом семинарском занятии посредством социометрического исследования академической группы. Состав группы формируется случайным образом посредством жеребьевки. Изменения в составе групп исключаются. Цель подобной установки – обеспечить условия для формирования навыков командной работы, приблизить учебный процесс к реальной жизни, в которой приходится взаимодействовать не с кем хочется, а с кем приходится.

Этапы работы над проектом

1. Выбор темы проекта

В качестве темы проекта может рассматриваться любой аспект организационных процессов, лежащий в плоскости межличностных отношений. Конечно, все отношения в организации – это отношения между людьми, имеющими различные статусы, свои зоны и уровни ответственности, выполняющими различные функции, отличающимися друг от друга как по объективным параметрам (пол, возраст, уровень образования, социальное происхождение, стаж работы), так и по своим личностным характеристикам, имеющим отношение к профессиональной деятельности (лидерский потенциал, амбициозность, коммуникабельность и т.п.). Задача заключается в нахождении таких параметров, статусов, характеристик (и их комбинаций) участников организационных процессов, которые могут оказывать существенное влияние на качество этих процессов с точки зрения достижения баланса между нравственностью и целесообразностью (далее – «баланса»), в плане обеспечения условий для повышения уровня субъектности (далее – «субъектности») работников.

Другими словами, надо посмотреть на организационные процессы через призму взаимодействия людей с определенными статусами, параметрами, характеристиками и определить, как именно эти статусы и характеристики могут влиять на данные процессы.

На этапе выбора темы важно определить, что именно будет рассматриваться в качестве фактора влияния на организационные процессы в обозначенных выше аспектах («баланса» и «субъектности»). Студентам требуется просмотреть публикации в деловой прессе, а интернете, пообщаться со знакомыми и родственниками, имеющими опыт работы в бизнесе. То есть провести своего рода контент-анализ, результатом которого должен стать перечень проблем этико-психологического характера, решение которых находится в зоне компетенций и полномочий менеджмента организации.

Окончательная формулировка темы проекта обсуждается с преподавателем и утверждается им.

Здесь намеренно не приводятся рекомендуемые темы проектов, чтобы не сужать зону интересов студентов и не навязывать им темы, возможно, утратившие свою актуальность. Однако в качестве иллюстрации можно назвать, например, «Гендерные отношения в организации: этико-психологические аспекты».

2. Постановка и анализ проблемы

После утверждения темы проекта группа собирает информацию с целью определения областей возникновения возможных конфликтов, приводящих к нарушению «баланса» и ограничению возможностей «субъектности» и формулирует основные проблемные зоны. Далее - рассматривает различные точки зрения на поставленные проблемы, выявленные в ходе изучения источников по теме (проводит вторичный анализ данных). Существенно важно

и ценно привлечение к анализу проблемы мнения экспертов (действующих практиков), то есть сбор и анализ первичных данных. В связи с темпом изменений современных реалий представляется вероятным несовпадение данных первичного и вторичного анализа.

Данный этап работы завершается выводами группы относительно причин выявленных проблем, их возможных последствий, а также рекомендациями (в части учета факторов из области рассматриваемой проблемы), адресованными всем заинтересованным сторонам возможных конфликтов, и, прежде всего, руководителям, принимающим решения.

Другими словами, надо определить, почему, при каких условиях могут возникать ситуации, препятствующие достижению «баланса» и «субъектности», и что необходимо учитывать (сделать), чтобы не допустить (исправить) такие ситуации.

3. Презентация проекта

Презентация проектов проходит в рамках семинарских занятий. На презентацию и обсуждение каждого проекта отводится одно семинарское занятие. Цель презентации состоит в донесении до аудитории результатов работы группы по выявлению и анализу проблем в рамках поставленной темы. Но не только это! Другой целью является вовлечение аудитории в активное обсуждение проекта. То есть проект должен быть представлен таким образом, чтобы инициировать мозговой штурм. Его целью, в свою очередь, является расширение границ понимания проблематики проекта, а для проектной группы – возможность критически оценить собственную работу, учесть упущенные факторы и аспекты проблемы и сформулировать окончательные выводы уже с учетом новых для нее идей и мнений, сгенерированных в ходе обсуждения (мозгового штурма).

Другими словами. Работа над проектом начинается с формирования неких первоначальных представлений, связанных с его темой, и выделения аспектов, которые кажутся существенными. Далее, по мере углубления анализа, представления, как правило, корректируются, а аспекты – ранжируются. Однако в силу ряда причин этого может не произойти. В этом ряду могут быть самые разнообразные факторы, от банальной лени и дефицита времени до идейных, в том числе, религиозных установок, ограничивающих горизонты восприятия. Встречается также случаи «исследовательской одержимости», когда приверженность какой-либо идее, мнению делает человека невосприимчивым к иным идеям и мнениям, то есть превращает его в «закрытую систему», неспособную воспринимать информацию из внешней среды. (Иногда под «исследовательскую одержимость» маскируются неадекватные амбиции лидеров проекта. Информация к размышлению!)

Это, конечно, крайние случаи. Наиболее частыми причинами упущений оказывается нормальный для студентов недостаток жизненного и профессионального опыта, а также известный формализм, связанный с их ориентацией на оценку, а не на поиск истины. Обсуждение в аудитории призвано эти факторы скомпенсировать. В том числе, благодаря участию преподавателя ☺.

Для того, чтобы состоялось продуктивное обсуждение, проектная группа должна:

- обеспечить «живые» выступления участников (без подглядывания в шпаргалки на гаджетах или бумажных носителях);

- подготовить компьютерную презентацию в соответствии с правилами и ограничениями, усвоенными из предыдущих курсов;

- придумать, найти способ представления темы проекта, который апеллировал бы (был адресован) не только к левому полушарию, отвечающему за логику, но и к правому, связанному с эмоциями и образным мышлением. Речь идет об установлении эмоционального контакта с аудиторией – одно из важнейших условий успешного публичного выступления - который призван обеспечить более заинтересованное, внимательное отношение к логическим выкладкам.

На презентацию отводится минимум 20 и максимум 30 минут.

Обсуждение проекта проводится в формате пресс-конференции. Студенты, желающие задать вопрос или высказать свое мнение, представляются и называют (придумывают)

средство массовой информации, от имени которого выступают Предполагается, что таким образом обозначается область интересов задающего вопрос. Диапазон возможностей здесь не ограничен: от «Форбс» до «Обывателя Подмосковья» ☺

Участники проекта отвечают на вопросы, участвуют в общей дискуссии и фиксируют наиболее важные с из точки зрения высказывания участников обсуждения. В конце семинара преподаватель обобщает результаты дискуссии и подводит итоги. Студенты оценивают каждого из участников проекта по 10-балльной шкале. Анонимные оценочные листы собираются преподавателем. Среднее арифметическое значение оценок участников является составной частью их общей оценки.

4. Отчет

Отчет о работе над проектом является действительно отчетом О РАБОТЕ НАД ПРОЕКТОМ и не сводится только к презентации! В отчете должны быть описаны все виды деятельности, осуществленные участниками проекта, и представлены следующие разделы:

4.1. **Поиск и выбор темы проекта**. В данном разделе необходимо

указать, где и как осуществлялся поиск необходимой информации, какие источники использовались, какие были варианты.

4.2. **Аналитическая часть.** Здесь необходимо указать, работы каких авторов, какие идеи и подходы были использованы при работе над проектом. С чем были, согласны, а с чем – не согласны участники проекта. Должны быть выявлены и сформулированы основные проблемы в рамках темы; представлено описание самостоятельного исследования: экспертные оценки, данных проведенных опросов и их интерпретация.

4.3. **Выводы и рекомендации**. В настоящем разделе должны быть обозначены основные факторы, выявленные в ходе анализа, препятствующие достижению «баланса» и «субъектности». А также сформулированы рекомендации, направленные на предотвращение или корректировку конфликтогенных ситуаций.

4.4. **Обсуждение презентации.** В этом разделе описываются только способы установления эмоционального контакта с аудиторией, а также те идеи, которые группа сочла существенными для более полного и глубокого раскрытия темы проекта.

4.5. **Окончательные выводы.** В этом разделе должны быть представлены результаты критического анализа группой собственной работы над проектом, обозначены существенные аспекты проблем, упущенные в первоначальном варианте проекта. Далее должны быть сформулированы выводы и рекомендации с учетом идей и предложений, высказанных в ходе обсуждения проекта. Здесь очень важно соблюсти интеллектуальную честность и не приписывать эти идеи и предложения себе, не использовать их в аналитической части отчета!

4.6. **Описание групповой работы**. В этом разделе должны быть описаны процессы и этапы групповой деятельности по реализации проекта в разрезе распределения обязанностей между членами группы. Также требуется описать, КАК происходило взаимодействие между членами группы во время работы над проектом, какие возникали проблемы (если возникали) и как они решались. В идеальном варианте деятельность команды проекта описывается каждым из участников. Излишне говорить, что правда приветствуется ☺.

4.7. **Оценка руководителя**. В заключительном разделе отчета руководитель проекта оценивает работу каждого из участников. Все оценки должны быть аргументированы. В заключение раздела руководитель проекта дает оценку самому себе именно как руководителю. То есть, если руководитель проекта большую часть работы выполнил сам, это означает, что в качестве руководителя он действовал не эффективно. Самооценка руководителя также должна быть аргументирована.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература

1. Семенов А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 275 с. — 978-5-394-02644-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60615.html

6.2 Дополнительная литература

1. Скворцов, А. А. Этика : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Скворцов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 322 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4504-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/7E252B53-D473-4F26-A094-03BBB7C08BCE .

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы – не используется

6.4 Нормативные правовые документы – не используются

6.5 Интернет-ресурсы – не используются

6.6 Иные источники – не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

ноутбук (пакет офисных приложений MS Office)
мультимедийный проектор
флип-чарт